

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

КОЛМАКОВА ОЛЕНА МИКОЛАЇВНА

УДК 330.342.146

**ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ МІЖРЕГІОНАЛЬНОГО
ПЕРЕРОЗПОДІЛУ
ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ
СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ**

Спеціальність 08.00.05 - Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Харків – 2008

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському державному технічному університеті будівництва та архітектури Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник - доктор економічних наук, професор
Іванілов Олександр Семенович,
Харківський державний технічний
університет будівництва та архітектури,
завідувач кафедри економіки

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Шевченко Людмила Степанівна
Національна юридична академія України
ім. Ярослава Мудрого, м. Харків,
завідувач кафедри економічної теорії

кандидат економічних наук, професор
Костишина Тетяна Адамівна
Полтавський університет споживчої кооперації
України,
завідувач кафедри управління персоналом та
економіки праці.

Захист відбудеться „10” жовтня 2008 р. о 10 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.089.01 в Харківській національній академії міського господарства за адресою: 61002, м. Харків, вул. Революції, 12, зал засідань Вченої ради академії.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківської національної академії міського господарства за адресою: 61002, м. Харків, вул. Революції, 12.

Автореферат розісланий „09” вересня 2008р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Т. В. Момот

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Відсутність наукового обґрунтування процесів переміщення трудових ресурсів в Україні призводить до дисбалансу між наявними робочими місцями та обсягом робочої сили на регіональних ринках праці. Відповідно виникає гостра потреба в збалансуванні попиту та пропозиції на ринку праці. Необхідно перерозподілити надлишок трудових ресурсів або задовольнити надлишок попиту шляхом залучення на вільні робочі місця потенційних працівників з інших регіонів або переміщення незайнятих працівників до регіонів, підприємства, яких цього потребують. Але в умовах ринкової економіки безпосередньо вплинути на переміщення трудових ресурсів певної якості в певній кількості вельми проблематично, тому особливої актуальності набуває питання формування ефективного механізму міжрегіонального перерозподілу трудових ресурсів із застосуванням стимулів, що впливають на рух трудових ресурсів.

Значний внесок у розвиток наукової теорії і практики організації праці та управління трудовими ресурсами зробили такі закордонні вчені, як В. Курочкін, Е. Лазар, Дж. Малкомс, Р. Марра, А. Маршал, П. Мілгром, Дж. Стігліц і такі вітчизняні науковці, як Д. Богиня, О. Грішнова, Я. Крушельницька, Т. Костишина, О. Іванілов, В. Торкатюк. Аспекти стимулювання праці й розробка методів мотивації персоналу підприємства є основними напрямками досліджень таких закордонних вчених, як Г. Бейкер, Н.А. Волгін, Р. Гіббонс, Л. Латишова і вітчизняних вчених А. Колот, І. Петрова, І. Бондар, О. Васильєва, С. Покропивного, В. Решетова, Й. Завадського та інші.

Вирішенням проблем, пов'язаних з переміщенням трудових ресурсів, з трудовою міграцією в Україні, займаються Б. Довжук, О. Варецька, Т. Романюк, М. Стасюк, В. Крючковський, О. Заклекта, О. Шиманська.

Розробка програм соціально-економічного розвитку регіонів і, відповідно, забезпечення зайнятості населення є основою наукових робіт В. Афанасьєва, І. Губенка, В. Дехтяренка, О. Кирилової; проблеми зайнятості в трансформаційному суспільстві досліджені в роботах Д. Богині, О. Вашиної, В. Вітер, І. Соболевої, Н. Черніної, М. Шаповала, Л. Шевченко та інших; державне й регіональне управління зайнятістю населення досліджено в роботах О. Амосова, А. Ачкасова, О. Бандурки, Б. Данилишина, В. Корженка, Л. Лебединської, П. Бубенка та інших.

Але, незважаючи на те, що існує багато наукових розробок, методів, моделей, програм для управління трудовими ресурсами, комплексного механізму міжрегіонального розміщення і перерозподілу трудових ресурсів в Україні бракує. Більшість наукових розробок мають розрізнений характер.

Отже, такі проблеми, як хаотичне переміщення трудових ресурсів, постійний вплив спеціалістів високого рівня за кордон, прискорення обороту робочої сили з прийому і вибуття, низька економічна активність населення потребують обґрунтованого наукового вирішення. Важливість і невирішеність цих проблем обумовили вибір теми дисертаційного дослідження, підтвердили її актуальність, визначили мету і завдання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота відповідає основним напрямкам наукових досліджень, які проводились на кафедрі економіки Харківського державного технічного університету будівництва та архітектури (ХДТУБА) та є складовою частиною науково-дослідної теми “Економічна стратегія підприємства в ринкових умовах” (номер державної реєстрації 0102U004822) – автором сформована кадрова політика підприємства, яка була узгоджена з основними напрямками розвитку регіону і науково-дослідної теми “Запровадження системи бюджетування та формування системи оплати праці на підприємствах” (номер державної реєстрації 0103U002574) - автором сформована узагальнена система стимулювання праці, що дозволяє підвищити конкурентоспроможність підприємств регіону на державному ринку праці .

Мета й завдання дослідження. Метою дослідження є формування механізму міжрегіонального перерозподілу трудових ресурсів із застосуванням стимулювання праці і розробка рекомендацій щодо його впровадження на регіональному рівні.

Досягнення поставленої мети дослідження зумовило необхідність вирішення таких теоретичних і практичних завдань:

- визначити характер взаємозв'язку економічної активності, трудової мобільності та трудової міграції;
- дослідити основні фактори, що впливають на перерозподілу трудових ресурсів;
- сформулювати визначення поняття «механізм міжрегіонального розміщення трудових ресурсів»;
- охарактеризувати регіональні особливості трудових ресурсів;
- довести існування зв'язку між стимулами, що застосовуються на підприємстві, й міграційним рухом трудових ресурсів територіально та між професійно-кваліфікаційними групами;
- сформулювати модель оптимального міжрегіонального розподілу трудових ресурсів;
- сформулювати узагальнений механізм стимулювання праці;
- сформулювати програму заходів щодо стимулювання реєміграції в Україну;

- розробити рекомендації щодо впровадження моделей розміщення трудових ресурсів та систем стимулювання праці на регіональному рівні й на рівні підприємства.

Об'єктом дослідження є процеси міжрегіонального перерозподілу трудових ресурсів і механізми стимулювання праці на регіональному рівні й на рівні підприємства.

Предметом дослідження є механізми перерозподілу трудових ресурсів, що існують, а також системи стимулювання, які застосовуються на підприємствах у мігрантоорієнтованих регіонах.

Методологічною і теоретичною основою дослідження є законодавчі та нормативні акти України, що регламентують стимулювання розвитку регіонів, визначення розміру й складу матеріальної і нематеріальної винагороди працівника за працю, наукові праці провідних вітчизняних і зарубіжних учених-економістів з проблем регіональної економіки, економічної теорії та економіки праці. Для досягнення поставленої мети в дисертаційному дослідженні використано загальнонаукові й спеціальні методи аналізу. При теоретичному дослідженні основних факторів, що впливають на переміщення трудових ресурсів, обґрунтуванні факторів, що впливають на формування трудового поведіння працівника і визначення характеру взаємозв'язку економічної активності, трудової мобільності та трудової міграції, були застосовані методи теоретичного узагальнення, теоретичного аналізу, логіки та історико-економічного аналізу. За допомогою порівняльного методу виділені регіональні особливості трудових ресурсів і проведені дослідження існуючих систем стимулювання праці; з використанням системного підходу, визначені основні складові механізму розміщення трудових ресурсів; за допомогою кореляційно-регресійного аналізу виявлені залежності між такими факторами, як індекс цін, ВВП та середньомісячна заробітна плата, виявлений і охарактеризований зв'язок між стимулами, що застосовуються на підприємстві, й переміщенням трудових ресурсів. За допомогою методів математичного моделювання обґрунтована система стимулювання узагальнюючого характеру, а з використанням теорії ігор матричного класу сформований механізм перерозподілу трудових ресурсів.

Інформаційною базою дослідження є дані, що були опубліковані в щорічних статистичних довідниках, на офіційному сайті Державного комітету статистики України, в галузевій літературі, дані проведеного на ряді підприємств України одноразового обстеження за програмою, розробленою автором.

Наукова новизна одержаних результатів. Основні наукові результати досліджень, що мають новизну:

удосконалено:

- механізм міжрегіонального перерозподілу трудових ресурсів, який є цілісною комплексною системою взаємопов'язаних соціально-економічних заходів і, на відміну від існуючих, забезпечує цільове переміщення трудових ресурсів, спрямований на підвищення економічної активності населення, трудової мобільності, розвитку трудового потенціалу і збереження, примноження трудового капіталу;

- поняття «мігрантоорієнтоване підприємство», основною метою якого, на відміну від існуючих, є збалансування регіонального ринку праці, стимулювання реєміграції та отримання прибутку, кадрова політика якого спрямована на залучення спеціалістів, фахівців та робітників з інших регіонів;

- систему стимулювання праці для мігрантоорієнтованих підприємств, що, на відміну від існуючих, враховує стимули, які сприяють підвищенню економічної активності трудових ресурсів і трудової мобільності населення і спричиняють трудову міграцію за визначеним вектором дії;

- соціальну програму стимулювання реєміграції в Україні, яка, на відміну від існуючої, самоокупна, основана на стимулюванні інвестування міграційного капіталу в пріоритетні галузі виробництва;

набуло подальшого розвитку:

- застосування факторного методу економічного аналізу при оцінці ефективності систем стимулювання, що дозволяє відстежити вплив впровадженої системи стимулювання праці (в цілому та окремих її частин) на всі фінансово-економічні показники діяльності підприємства;

- застосування теорії ігор матричного класу у змішаних стратегіях багатомірного моделювання у процесі формування механізму перерозподілу трудових ресурсів, із застосуванням систем стимулювання праці, що дозволяє узгоджувати, прогнозувати попит на робочу силу та її пропозицію на регіональному ринку праці.

Практичне значення одержаних результатів полягає в розробці конкретних методичних і практичних рекомендацій щодо формування, впровадження та застосування пропонованих моделей стимулювання праці і механізму міжрегіонального перерозподілу трудових ресурсів.

Окремі положення дисертаційної роботи застосовуються в навчальному процесі кафедри економіки Харківського державного технічного університету будівництва та архітектури під час викладання курсів «Економіка підприємства», «Менеджмент», «Регіональна економіка», «Міжнародна економіка», «Управління персоналом» (довідка №705/1 від 11.01.2008 р.). Запропоновані автором методичні розробки й алгоритми щодо формування систем стимулювання економічної активності та економічної

мобільності працівників упроваджені на підприємствах КП “Харківські теплові мережі” (м. Харків, акт № 05-01-08 від 11.01.2008р.); Дергачівська філія АТ “Харківгаз” (м. Дергачі, акт № 1178/11-07 від 15.11.2007р.); ЗАТ “KGS & Co” (сmt. Малинівка, акт № 263-12-07 від 08.12.2007р.), ТОВ «Кристал+» (м. Харків, акт № 56 від 08.10.2007р.). Запропоновані автором методичні розробки й алгоритми щодо стимулювання економічної активності та економічної мобільності, оптимізації перерозподілу трудових ресурсів використані Управлінням праці та соціального захисту Жовтневого району м. Харкова (акт № 117-05 від 08.12.2007р.).

Основний внесок здобувача. Дисертаційне дослідження є самостійно виконаною науковою роботою, в якій представлено особисто отримані теоретичні й практичні результати в галузі розміщення продуктивних сил та економіки праці. Висновки й результати дисертації автор одержав самостійно, сформулював й виклав у наукових публікаціях. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в роботі використані лише ті положення та ідеї, що є результатом особистих досліджень здобувача.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертаційного дослідження доповідались автором, апробовані й були схвалені на ряді науково-практичних конференцій: “Міська студентська конференція” (м. Харків, 1999 р., ХДАМГ); «II Всеукраїнська науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих вчених «Крок у майбутнє» (м. Київ, 2002р., НТУУ «КПІ»); “Житлова політика України: зміни, кадри та реформи”, (м. Харків, 2002 р., ХДАМГ); “Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих вчених Харківщини”, (м. Харків, 2002 р., ХНУ); “Наука та освіта – 2006”, (м. Дніпропетровськ, 2006 р.); “Науковий потенціал світу”, (м. Дніпропетровськ, 2006 р.); “Наука і технології: крок у майбутнє – 2006”, (м. Дніпропетровськ, 2006 р.).

Результати дослідження використані у процесі формування трудових ресурсів на КП “Харківські теплові мережі”, в Дергачівській філії АТ “Харківгаз”, на ЗАТ “KGS & Co”, підприємствах Жовтневого району м. Харкова.

Публікації. Основні положення дисертації викладені у 18-ти наукових працях, всі праці видані у спеціалізованих фахових виданнях, загальним обсягом 6,5 друк. арк., з них особисто автору належать 6,0 друк. арк.

Структура і обсяг дисертації. Структура дисертації обумовлена логікою досліджень і складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел. Робота викладена на 224 сторінках машинописного тексту та містить 24 рисунки на 12 сторінках, 23 таблиці на 13 сторінках, 4 додатки на 33 сторінках, список використаних джерел становить 148 найменувань на 12 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність обраної теми, визначено мету і завдання дослідження, об'єкт і предмет наукового дослідження, вказано на зв'язок роботи з науковими програмами, планами й темами, визначено наукову новизну і практичне значення отриманих результатів, виділено особистий внесок здобувача, наведені дані щодо апробації результатів дослідження, вказана кількість публікацій за темою дисертації..

У першому розділі **“Теоретичні аспекти міжрегіонального перерозподілу трудових ресурсів”** зосереджена увага на дослідженні трудових ресурсів регіону, особливостях їх формування та перерозподілу, ринку праці як механізму розміщення та перерозподілу трудових ресурсів і стимулювання праці як елемента ринку праці.

На базі узагальнення теоретичних надбань вітчизняних і закордонних вчених автором дано визначення поняття «механізм перерозподілу трудових ресурсів», під яким розуміється система взаємопов'язаних організаційних, технічних, економічних та соціальних заходів, які дозволяють розташовувати, правильно використовувати сукупність людей (ці люди мають необхідний фізичний розвиток, здоров'я, освіту, професійні знання та кваліфікацію для заняття суспільно корисною працею; вони є головною продуктивною силою суспільства; їх чисельний склад залежить від природного приросту, статеві-вікової структури, а також характеру й інтенсивності міграційного руху населення; їх якісний склад залежить від досконалості соціально-економічної структури країни) з метою стимулювання розвитку економіки країни, підвищення соціально-економічного рівня життя її населення, формування, розвитку трудового потенціалу і збереження та примноження трудового капіталу.

Критичний розгляд категорій «економічна активність», «трудова мобільність» і «трудова міграція» дозволили встановити зв'язок між ними (рис. 1). На економічну активність, мобільність та міграцію трудових ресурсів впливають безліч факторів, автором узагальнено, систематизовано й доповнено перелік наведених у вітчизняній науковій літературі чинників, що впливають на мотиваційні настанови трудових ресурсів. Внутрішні чинники автор пропонує розділити на чотири групи: 1) особисті дані працівника або безробітного, 2) спеціалізація працівника або безробітного, 3) ціннісна спрямованість інтересів працівника або безробітного, 4) мобільність працівника або безробітного.

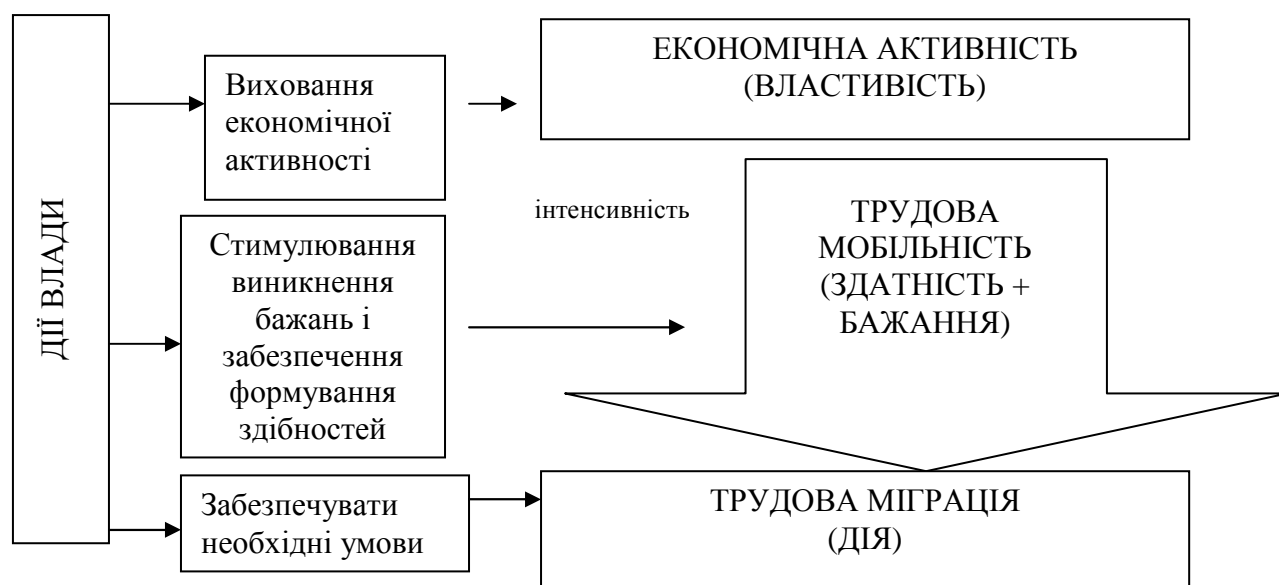


Рис. 1. Взаємозв'язок економічної активності, трудової мобільності й трудової міграції

Зовнішніми чинниками, що впливають на мотиваційні настанови трудових ресурсів, є: рівень життя, економічний стан регіону, стан ринку праці, діюча система оцінки праці, соціально-демографічна структура трудового колективу, рівень соціального забезпечення, організація, оплата та стимулювання праці, морально-психологічний клімат в колективі.

Доведено, що для оптимізації розподілу трудових ресурсів і збалансування ринку праці механізм стимулювання трудових ресурсів до переміщення за визначеним вектором має бути створений з використанням всіх перелічених чинників.

Мета будь-якої комерційної організації – отримання прибутку, мета регіональних владних структур – сталий соціально-економічний розвиток регіону. Але не завжди цілі й напрямки розвитку трудового потенціалу та збереження трудового капіталу підприємств і регіональної влади співпадають. Для узгодження цілей сформована кадрова політика регіону (кадрова політика регіональної влади і кадрова політика підприємства). Вона відбиває тенденції зміни інтересів і потреб, цінностей і мотивації трудових ресурсів регіону, які, в свою чергу, визначають їх економічну активність.

Політика – це поєднання стратегії та тактики. Доведено, що кадрова політика регіону – це система заходів, спрямованих на формування інституціональних структур відповідно до цілей та інтересів країни (регіону), для ефективного процесу розвитку трудового потенціалу на певній фазі життєвого циклу економічної системи та збереження трудового капіталу; вираження соціальних та економічних інтересів і відносин різних верств населення в кадровому контексті; оптимальне сполучення державних,

регіональних, групових, індивідуальних інтересів і потреб при розвитку кадрового потенціалу; цілі, завдання, найважливіші напрямки й принципи роботи державних, регіональних і місцевих структур (рис. 2).



Рис. 2. Структура кадрової політики регіону

Пропонована кадрова політика є частиною регіональної політики соціально-економічного розвитку і узгоджена з усіма її складовими. Вона відбиває тенденції зміни інтересів і потреб, цінностей і мотивації трудових ресурсів регіону, які, в свою чергу, визначають їх економічну активність.

Основними суб'єктами реалізації механізму міжрегіонального перерозподілу трудових ресурсів мають бути агентства регіонального розвитку і підприємства регіону, об'єктом - процеси переміщення, перерозподілу трудових ресурсів територіально та між професійно-кваліфікаційними групами, елементами механізму - взаємопов'язані організаційні, технічні, економічні та соціальні заходи, а основним інструментом механізму – кадрова політика.

У другому розділі «Сучасні тенденції міжрегіонального переміщення трудових ресурсів в Україні» проаналізовані регіональні особливості складу трудових ресурсів України, виявлені причини й фактори, що впливають на трудову мобільність населення України, здійснене моделювання механізму перерозподілу трудових ресурсів на основі чинників, що стимулюють трудову мобільність населення.

Для того, щоб охарактеризувати регіональні особливості трудових ресурсів, у дисертації проведений детальний аналіз соціально-економічного стану кожного регіону України. Результати аналізу свідчать, що позитивне міграційне значення спостерігається в регіонах, де висока концентрація міського, працездатного, зайнятого населення і низьке навантаження на одне

вільне робоче місце, негативне – де висока концентрація безробітного населення, концентрація сільського населення, значне навантаження на одне вільне робоче місце.

Використовуючи структурний підхід до вивчення міграції, виділені основні складові механізму перерозподілу трудових ресурсів і розроблений алгоритм дії механізму розміщення трудових ресурсів. Основою інфраструктури, що забезпечує дію цього механізму, мають бути агенції регіонального розвитку (АРР) і управління праці та соціального захисту населення (УПСЗН). Основними функціями АРР як якісно нової інституційної форми управління є застосування науково обґрунтованих методів та систем управління трудовими ресурсами на внутрішньофірмову й регіональному ринках праці. Регулюючою та контролюючою структурою має бути УПСЗН, а виконавчою – АРР (рис. 3).

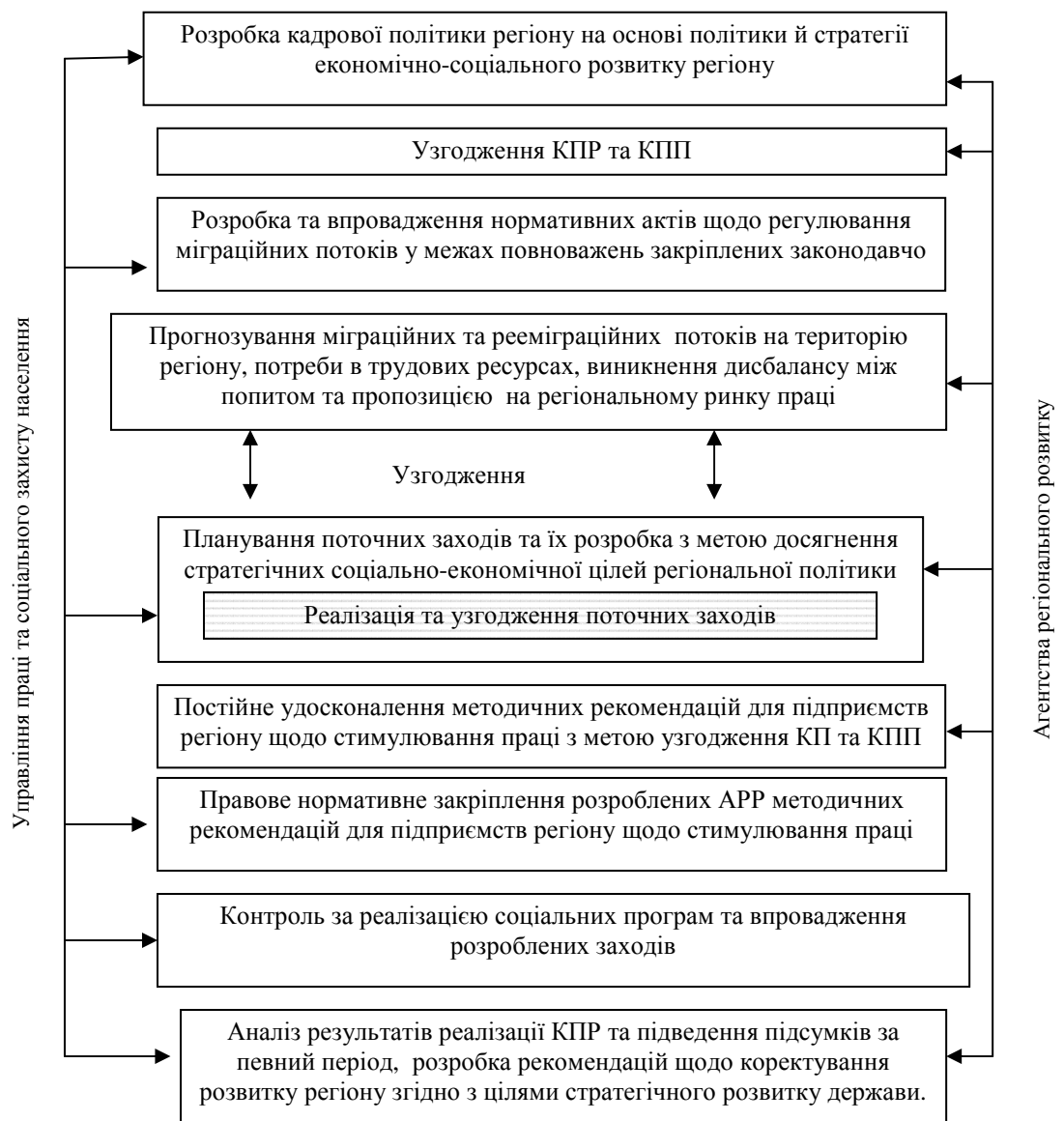


Рис. 3. Розподіл функцій і узгодження дій УПСЗН та АРР

Щодо визначення поняття «механізм розміщення трудових ресурсів», то основними елементами даного механізму є організаційні, технічні, економічні й соціальні заходи, метою реалізації яких є формування, розвитку трудового потенціалу і збереження, примноження трудового капіталу, що обумовило склад механізму з трьох блоків: модель оптимального міжрегіонального розподілу трудових ресурсів (методологія дії відділу управління кадровою політикою регіону в структурі АРР щодо перерозподілу трудових ресурсів); модель узагальненого механізму стимулювання праці (який може застосовуватися на будь-якому підприємстві) для утримання працівників на підприємствах країни; заходи щодо стимулювання повернення трудових імігрантів на Україну.

Розглянемо математичний опис першого блоку запропонованого механізму. Нехай A – множина пропозиції робочих місць у вигляді вектора, а B – множина попиту на робочу силу в регіоні також у вигляді вектора. Першим етапом розробки моделі є формування моделі пропозиції робочої сили. Характеристики пропозиції (a_i) є складовою вектора A і згідно з визначенням у першому розділі чинниками, що впливають на мотиваційні настанови трудових ресурсів, розподіляються наступним чином: a_1 – особисті дані; a_2 – спеціалізація; a_3 – мобільність; a_4 – стимулювання. Другим етапом розробки моделі є формування моделі попиту на робочу силу. Характеристики попиту (b_i) є складовою вектора B і згідно з визначеними в першому розділі чинниками, що впливають на мотиваційні настанови трудових ресурсів, розподіляються наступним чином: b_1 – вимоги до особистих даних потенційного працівника; b_2 – стимулювання (пропозиція умов оплати та соціальних пільг); b_3 – характеристика праці.

Основними складовими - векторами матриці стратегій є:

1) пропозиція праці: a_1 – особисті дані: x^1_{a1} – вік, x^2_{a1} – освіта, x^3_{a1} – сімейний стан, x^4_{a1} – наявність дітей; a_2 – спеціалізація: x^1_{a2} – досвід, x^2_{a2} – рівень кваліфікації, x^3_{a2} – професія; a_3 – мобільність: x^1_{a3} – схильність до міграції, x^2_{a3} – схильність до тимчасової імміграції, x^3_{a3} – схильність до перекваліфікації; a_4 – стимулювання: x^1_{a4} – грошові доходи, x^2_{a4} – соціальний пакет.

2) попит на працю: $b_1 = a_1$ – вимоги до особистих даних потенційного працівника: x^1_{a1} – вік, x^2_{a1} – освіта, x^3_{a1} – сімейний стан, x^4_{a1} – наявність дітей; $b_2 = a_4$ – стимулювання: x^1_{a4} – грошові доходи, x^2_{a4} – соціальний пакет; b_3 – характеристика праці: y^1_{b3} – складність виконуваних робіт, y^2_{b3} – можливість появи нестандартних ситуацій; y^3_{b3} – рівень відповідальності; y^4_{b3} – напруженість праці.

Прогнозні параметри механізму розміщення трудових ресурсів можна обчислити за допомогою формул:

1. Вектор - потік пропозиції робочої сили поточного періоду;
2. Вектор - потік пропозиції робочої сили прогнозного періоду;
3. Вектор - потік попиту на робочу силу поточного періоду;
4. Вектор - потік попиту на працю прогнозного періоду;
5. Коефіцієнт пріоритетів (застосовується при змішаних стратегіях):
 - 5.1 коефіцієнт пріоритетів пропозиції,
 - 5.2. коефіцієнт пріоритетів попиту.

Розрахунок потоків трудових ресурсів (додаткових параметрів моделі) обумовлюється межами застосування механізму розміщення трудових ресурсів. Автор наводить розширений перелік потоків, але на практиці їх можна скоротити.

Третій розділ **«Формування механізму міжрегіонального перерозподілу трудових ресурсів із застосуванням стимулювання праці»** присвячений вирішенню питань стимулювання реєміграції і створення мігрантоорієнтованих підприємств, удосконалення систем стимулювання праці з використанням матеріальних і нематеріальних стимулів, впровадження механізму міжрегіонального перерозподілу трудових ресурсів із застосуванням стимулювання праці на підприємствах України.

Побудовано схему реалізації програми стимулювання реєміграції в Україні, головними складовими якої є присвоєння статусу реємігранта, пошук для нього роботи або кредитування його інвестиційного проекту, створення мігрантоорієнтованих підприємств з подальшим їх перетворенням у приватні підприємства. Мігрантоорієнтовані підприємства – це підприємства, кадрова політика яких спрямована на залучення спеціалістів, фахівців і робітників з інших регіонів. Основною метою створення таких підприємств є збалансування регіонального ринку праці, стимулювання реєміграції і отримання прибутку.

Механізм стимулювання економічної мобільності працівників підприємства з використанням матеріальних і нематеріальних стимулів сформований на основі пропонованого автором власного методу побудови тарифної системи і визначення тарифних ставок. Принципами цього методу є: визначення мінімальних і граничних розрядів для працівників з різним професійним рівнем; визначення критеріїв для розподілу працівників за розрядами всередині однієї освітньої групи; визначення співвідношень між критеріями за їх значущістю для встановлення конкретних розрядів; визначення співвідношень в оплаті між групами розрядів залежно від рівня професійної освіти. Автор пропонує три моделі визначення тарифних розрядів працівників, службовців, фахівців і керівного персоналу.

Модель визначення тарифної ставки для робітників: тарифна ставка; професійна освіта; стаж роботи на підприємстві; складність виконуваних робіт; можливість появи нестандартних ситуацій; рівень відповідальності (за

матеріали, інструмент, устаткування); напруженість праці; дефіцитність професії на ринку праці; у - «бонуси» (бали, отримані за якісну роботу, прояв ініціативи тощо), що накопичились в бюджеті працівника на підприємстві; с - наявність закордонного досвіду; j - адаптаційна доплата.

Модель визначення тарифної ставки для службовців і фахівців: тарифна ставка; рівень відповідальності за технологічний процес і техніку безпеки; відповідальність за збереження комерційної таємниці; доплата за сертифікати, дипломи, грамоти спеціалістів отримані за кордоном і на території України; належність професії працівника до переліку професій, що на даному підприємстві відносяться до VIP – фахівців.

Модель визначення тарифної ставки для керівного персоналу: тарифна ставка; рівень управлінської роботи; число працівників, що знаходяться в підпорядкуванні; середньорічна вартість промислово-виробничих фондів, що знаходяться у веденні керівника даного рівня керування; «бонуси» (бали, отримані за якісну роботу, прояв ініціативи тощо), що накопичились в бюджеті працівника на підприємстві; наявність закордонного досвіду; j - адаптаційна доплата.

Для того, щоб пропонований автором механізм мав практичну цінність, необхідно розробити заходи щодо його впровадження на регіональному рівні та й рівні підприємств. Відповідно для впровадження механізму на регіональному й міжнародному рівні розроблені етапи впровадження механізму, організаційна структура мігрантоорієнтованого підприємства, схема реалізації програми стимулювання рееміграції в Україні, коефіцієнти оцінки дієвості програми стимулювання рееміграції, механізму стимулювання мобільності трудових ресурсів. На рівні підприємства для визначення ефекту від застосування системи стимулювання пропонується факторна модель показника рентабельності витрат, бо він є основним комплексним показником, що характеризує ефективність діяльності підприємства.

ВИСНОВКИ

У дисертації розглянуто теоретичні основи розміщення і перерозподілу трудових ресурсів та стимулювання праці, виділено фактори, що впливають на переміщення трудових ресурсів. Розроблено механізм перерозподілу трудових ресурсів та механізм стимулювання праці на основі матеріальних і нематеріальних чинників, що впливають на економічну мобільність населення і стимулюють рееміграцію робочої сили. Основні висновки, отримані в результаті проведених досліджень, полягають в наступному:

1. Визначено характер взаємозв'язку економічної активності, трудової мобільності та трудової міграції. Розгляд концепцій «активність», «мобільність», «міграція» надав можливість встановити взаємозв'язок між даними категоріями: активність – це властивість, мобільність – це здатність, а міграція – це дія, відповідно властивість (економічна активність) людини обумовлює здатність та бажання (трудова мобільність), які спонукають до дії (трудова міграція). Зазначено, що економічну активність треба виховувати, трудову мобільність – стимулювати, а для трудової міграції забезпечувати необхідні умови.

2. Теоретично досліджені основні фактори, що впливають на переміщення трудових ресурсів. Для цього узагальнено й систематизовано перелік наведених у вітчизняній науковій літературі факторів, що впливають на переміщення трудових ресурсів. Внутрішні чинники автор пропонує розділити на чотири групи: особисті дані працівника або безробітного: а) вік; б) освіта; в) сімейний стан; г) наявність дітей; спеціалізація працівника або безробітного: а) професія; б) рівень кваліфікації; в) трудовий стаж, досвід; ціннісна спрямованість інтересів працівника або безробітного: а) грошова винагорода; б) соціальний пакет; в) наявність вільного часу; мобільність працівника або безробітного: а) схильність до зворотної і незворотної міграції (внутрішня міграція); б) схильність до тимчасової імміграції (зовнішня міграція); в) схильність до перекваліфікації, зміни професії. Зовнішніми чинниками, що впливають на мотиваційні настанови трудових ресурсів є: рівень життя, економічний стан регіону, стан ринку праці, діюча система оцінки праці, соціально-демографічна структура трудового колективу, рівень соціального забезпечення, організація, оплата та стимулювання праці, морально-психологічний клімат в колективі.

3. Теоретично визначено поняття «механізм міжрегіонального переміщення трудових ресурсів», під яким розуміється система взаємопов'язаних організаційних, технічних, економічних та соціальних заходів, що дозволяють розташовувати, правильно використовувати сукупність людей, (ці люди мають необхідний фізичний розвиток, здоров'я, освіти, професійні знання та кваліфікацію для заняття суспільно корисною працею; вони є головною продуктивною силою суспільства; їх чисельний склад залежить від природного приросту, статеві-вікової структури, а також міграції населення; їх якісний склад залежить від досконалості соціально-економічної структури країни) з метою стимулювання розвитку економіки країни, підвищення соціально-економічного рівня життя її населення, формування, розвитку трудового потенціалу і збереження, примноження трудового капіталу.

4. Охарактеризовано регіональні особливості трудових ресурсів. Для цього проведений аналіз складу трудових ресурсів за наступними факторами: демографічні: природний рух населення; співвідношення сільського і міського населення; розподіл населення за статтю; вікова структура населення; міграційний рух у регіонах; економічно-соціальні: співвідношення економічно активного й економічно неактивного населення регіону; чисельність зайнятого й безробітного населення та їх співвідношення; навантаження на одне вільне робоче місце в регіоні; склад зайнятого населення за видами економічної діяльності. Результати досліджень свідчать про те, що позитивне міграційне значення спостерігається в регіонах, де висока концентрація міського, працездатного, зайнятого населення і низьке навантаження на одне вільне робоче місце, негативне – де висока концентрація безробітного населення, концентрація сільського населення, значне навантаження на одне вільне робоче місце.

5. У дисертаційному дослідженні доведено існування зв'язку між стимулами, що застосовуються на підприємстві, і міграційним рухом трудових ресурсів територіально й між професійно-кваліфікаційними групами. Для цього досліджений взаємозв'язок міграційного приросту населення і зростання середнього рівня заробітної плати, навантаження на одне вільне робоче місце, загального розміру доходів населення, змішаного доходу населення. Отримані результати свідчать про те, що основними факторами, які безпосередньо впливають на переміщення трудових ресурсів є середній рівень заробітної плати та навантаження на одне вільне робоче місце.

6. З використанням структурного підходу до вивчення міграції, сформована модель оптимального міжрегіонального розподілу трудових ресурсів та розроблений алгоритм дії механізму розміщення трудових ресурсів. На практиці реалізація механізму має наступні етапи : 1) формування баз даних на рівні держави і регіонів, що містять інформацію про попит та пропозицію робочої сили; 2) прогнозування попиту та пропозиції на регіональному ринку праці, визначення пріоритетів щодо стимулювання попиту та пропозиції для збалансування ринку праці в прогнозному періоді; 3) групування фактичного попиту та пропозиції праці; 4) занесення всіх анкет у базу даних й комп'ютерна обробка інформації для формування матриці стратегій; 5) автоматичне знаходження програмою сідлових точок і вилучення оптимальних рішень (збіг характеристик попиту та пропозиції); 6) решту стратегій, які не мають сідлових точок, розділяють на три групи: пошук роботи чи працівника в іншому регіоні; перекваліфікація безробітного (тільки для стратегій пропозиції); коригування умов праці або вимог безробітного шляхом виділення пріоритетних характеристик; 7) для першої

групи стратегій починається пошук оптимального рішення на інших рівнях (регіональному, обласному, державному), представники другої групи стратегій проходять перекваліфікацію і після цього оновлена інформація знову бере участь у формуванні матриці стратегій, для останньої групи визначають коефіцієнти пріоритетів і оновлена інформація знову потрапляє до матриці стратегій.

7. Сформовано програму заходів щодо стимулювання реєміграції в Україну є самоокупною і орієнтується на соціальні програми допомоги країнам з масовою міграцією з боку розвинутих країн. Для практичного впровадження соціальних заходів побудовано схему реалізації програми стимулювання реєміграції в Україні, головними складовими якої є присвоєння статусу реємігранта, пошук для нього роботи або кредитування його інвестиційного проекту, створення мігрантоорієнтованих підприємств з подальшим перетворенням їх у приватні підприємства.

8. Модель узагальненого механізму стимулювання праці до постійного розвитку й самовдосконалення трудових ресурсів рекомендовано будувати з використанням наступних чинників: доплата за рівень освіти; доплата за сертифікати, дипломи спеціалістів, отримані за кордоном і на території України; доплата за складність виконаних робіт; доплата за можливість появи нестандартних ситуацій; доплата за рівень відповідальності (інструменти, матеріали тощо); доплата за напруженість праці; доплата за рівень відповідальності за технологічний процес і техніку безпеки; доплата за рівень управлінської роботи; доплата за число працівників, які знаходяться в підпорядкуванні; доплата за розмір середньорічної вартості промислово-виробничих фондів, що знаходяться у веденні керівника даного рівня керування. Підсистему стимулювання майбутніх працівників до переміщення, з метою залучення мігрантів з інших регіонів, рекомендовано будувати, використовуючи такі чинники: доплата за дефіцитність професій на ринку праці; доплата за належність професії працівника до переліку професій, що на даному підприємстві відносяться до VIP – фахівців; доплата за наявність закордонного досвіду; адаптаційна доплата. Підсистему стимулювання втримання працівників на підприємстві складають: доплата за збереження комерційної таємниці; доплата за стаж; доплати за «бонуси» (бали, що отримані за якісну роботу, прояв ініціативи тощо), що накопичились в бюджеті працівника на підприємстві.

9. Розроблено рекомендації з впровадження моделей розміщення трудових ресурсів і систем стимулювання праці на регіональному рівні й на рівні підприємств. На регіональному рівні розроблено етапи провадження механізму й запропонована структура соціальної програми стимулювання реєміграції, для оцінки впровадження програми стимулювання реєміграції,

механізму стимулювання мобільності трудових ресурсів і пропонованої системи стимулювання праці пропонований ряд коефіцієнтів. На рівні підприємства для визначення ефекту від застосування системи стимулювання розроблений і пропонується для використання показник рентабельності витрат, бо він є основним комплексним показником, що характеризує ефективність діяльності підприємства.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях: особисті

1. Колмакова О. Стимулювання реєміграції в Україні / О. Колмакова // Економіка: проблеми теорії та практики. - 2008. – Т. 1., № 224.– С.20-29.
2. Губа О. Механізм перерозподілу трудових ресурсів та системи стимулювання праці комунальних підприємств / О. Губа // Економіка: проблеми теорії та практики. Економіка: проблеми теорії та практики. - 2006. – Т. 1, № 220.– С. 247-253.
3. Губа О.М. Теоретичні аспекти стимулювання праці персоналу в комерційних організаціях / О.М. Губа // Вісник економіки транспорту і промисловості – 2006. - №13 – С. 178-173.
4. Губа О. Регіональні аспекти формування систем стимулювання праці в комерційних організаціях / О. Губа // Економіка: проблеми теорії та практики. Економіка: проблеми теорії та практики. - 2006. – Т. 1., № 219.– С. 18-27.
5. Губа О. Тарифна ставка як частина системи стимулювання персоналу в комерційних організаціях / О. Губа // Економіка: проблеми теорії та практики. - 2005. – Т. 1., № 210.– С. 19-23.
6. Губа О. Облік оплати праці робітників в комерційних організаціях в залежності від вибраної системи стимулювання / О. Губа // Весник національного технічного університету “ХПИ”. – 2005. - Т. 2, № 58. – С. 20-21.
7. Губа О. Математичне моделювання стимулювання працівників на підприємстві / О. Губа // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2003. - №3 – С. 102-103.
8. Губа О. Роль місцевого самоврядування в формуванні трудових ресурсів регіону / О. Губа // Вісник Харківського національного університету. – 2002. - Ч. 1, № 551. – С. 40-44.

у співавторстві

9. Стан економіки та зайнятості населення Харківського регіону / О. Іванілов, О. Губа. // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 5. - С.16-22
Особистий внесок здобувача - проведені аналітичні дослідження взаємозв'язку рівня зайнятості регіону та рівня економічних результатів підприємств цього регіону та розроблений перелік заходів щодо їх підвищення).

10. Резерви підвищення ефективності діяльності підприємств житлового господарства / О. Іванілов, О. Губа, О. Таряник // Комунальне господарство міст. – 2002. - № 41 – С. 141-145
Особистий внесок здобувача - розроблено рекомендації щодо впровадження соціальних заходів як частки системи стимулювання праці на підприємствах житлово-комунального господарства.
11. Оподаткування в умовах спеціального режиму інвестиційної діяльності на територіях пріоритетного розвитку / О.М. Таряник, О.М. Губа // Економіка розвитку. – 2002. - № 3 (23). - С. 74-77.
Особистий внесок здобувача - проведені аналітичні дослідження взаємозв'язку зайнятості регіону й економічних результатів підприємств цього регіону, виявлений зв'язок обсягу інвестицій регіону та кількістю новостворених робочих місць.
12. Застосування в комерційних організаціях узагальненої системи стимулювання праці / О. Іванілов, О. Губа // Актуальні проблеми економіки. – 2006. - № 3 (57) – С. 41-51
Особистий внесок здобувача - розроблена система стимулювання праці на основі тарифної ставки для різних категорій працівників.
13. Формування механізму перерозподілу трудових ресурсів із застосуванням систем стимулювання праці / В.Смачило, О. Колмакова // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 3. – С. 32-39
Особистий внесок здобувача - проведений аналіз останніх досліджень у сфері ринку праці та розміщення продуктивних сил, виділені основні складові механізму перерозподілу трудових ресурсів, накреслений алгоритм механізму розміщення трудових ресурсів, сформовані системи стимулювання на основі виділених факторів впливу на трудову міграцію.
14. Регулювання робочого часу як складова нематеріальної мотивації / В. Смачило, О. Колмакова // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 8. - С.49-51
Особистий внесок здобувача - розроблено рекомендації щодо впровадження соціальних заходів як частки системи стимулювання праці на підприємствах України.
15. Основні фактори, що впливають на трудову мобільність та економічну активність населення / О.М. Таряник, О.М. Колмакова // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. - С. 42-50
Особистий внесок здобувача - уточнений перелік зовнішніх та внутрішніх чинників, що впливають на трудову мобільність та трудову активність населення, встановлений характер впливу та тіснота зв'язку факторів впливу на інтенсивність трудової міграції, розроблені моделі стимулювання працівників різних категорій із застосуванням найвпливовіших факторів.

Друковані праці конференцій:

16. Губа О.М. Вплив систем стимулювання праці персоналу на соціально-економічний стан регіону / О.М. Губа // Наука та освіта – 2006: IX міжнар. наук.-практ. конф., 23-31 січ. 2006 р.: матеріали конф. - Д., 2006. – С. 3-5.
17. Губа О.М. Регіональні аспекти формування систем стимулювання праці у комерційних організаціях / О.М Губа // Наука и технологии:

шаг в будущее-2006: I междунар. науч.-практ. конф., 20-31 мар. 2006 р.: материалы конф. - Д., 2006. – С. 74-76.

18. Губа О.М. Методика перевірки ефективності узагальненої системи стимулювання праці, яка застосовується в комерційних організаціях / О.М Губа // Науковий потенціал світу – 2006: III міжнар. наук.-практ. конф., 18-19 вер. 2006 р.: матеріали конф. - Д., 2006. – С. 60-62.

АНОТАЦІЯ

Колмакова О.М. Формування механізму міжрегіонального перерозподілу трудових ресурсів із застосуванням стимулювання праці – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.05 - розвиток продуктивних сил і регіональна економіка. – Харківська національна академія міського господарства, Харків, 2008.

Дисертаційна робота присвячена теоретичному та практичному дослідженню розміщення трудових ресурсів, оптимального перерозподілу їх між регіонами.

Сформований механізм перерозподілу трудових ресурсів із застосуванням стимулювання праці. Дане визначення терміну «мобільність трудових ресурсів».

Удосконалене визначення терміну «ефективна система стимулювання праці персоналу», терміну «розміщення продуктивних сил» та терміну «мотив».

Пропоноване застосування теорії ігор матричного класу у змішаних стратегіях багатомірного моделювання при формуванні механізму перерозподілу трудових ресурсів.

Основні розробки отримані в результаті дисертаційного дослідження спрямовані на оптимізацію переміщення трудових ресурсів, опосередкований контроль та їх перерозподіл.

Ключові слова: розміщення трудових ресурсів, мобільність трудових ресурсів, економічна активність населення, стимулювання праці, регіон.

АННОТАЦИЯ

Колмакова Е.Н. Формирование механизма межрегионального перераспределения трудовых ресурсов с применением стимулирования труда – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - развитие производительных сил и

региональная экономика. – Харьковская национальная академия городского хозяйства, Харьков, 2008.

Диссертационная работа посвящена теоретическому и практическому исследованию размещения трудовых ресурсов, оптимального перераспределения их между регионами.

Целью исследования является формирование механизма межрегионального перераспределения трудовых ресурсов с применением стимулирования труда и разработка рекомендаций, относительно внедрения механизма и системы стимулирования труда на предприятиях региона.

Предметом исследования являются механизмы перераспределения трудовых ресурсов, которые существуют, а также системы стимулирования, которые применяются на предприятиях.

Методологической и теоретической основой исследования являются законодательные акты Украины, отечественная и зарубежная литература по проблемам региональной экономики, экономической теории и экономики труда. С помощью сравнительного метода были выделены региональные особенности трудовых ресурсов и проведены исследования существующих систем стимулирования труда; используя системный подход были определены основные составляющие механизма размещения трудовых ресурсов; с помощью корреляционно регрессионного анализа были обнаружены зависимости между такими факторами, как индекс цен, ВВП и среднемесячная заработная плата, также обнаружена и охарактеризована связь между стимулами, которые применяются на предприятии, и перемещением трудовых ресурсов. С помощью методов математического моделирования обоснована система стимулирования обобщающего характера, а с помощью теории игр матричного класса сформирован механизм перераспределения трудовых ресурсов.

В первом разделе “Теоретические аспекты межрегионального перераспределения трудовых ресурсов” сосредоточено внимание на исследовании трудовых ресурсов региона, особенностях их формирования и перераспределения, рынка труда как механизма размещения и перераспределения трудовых ресурсов и стимулирования труда как элемента рынка труда.

Ведущие украинские ученые выделяют факторы, которые влияют на мотивационные установки трудовых ресурсов. Их разделяют на внутренние и внешние. Внешние факторы предложено разделить на те, которые формируются в зависимости от политики предприятий, относительно стимулирования труда и те, которые формируются в зависимости от деятельности других организаций. К внутренним факторам, которые влияют на мотивационные установки трудовых ресурсов относят факторы

“ценностные ориентиры и интересы работника или безработного”, которые разделяют на следующие подгруппы: денежное вознаграждение и социальный пакет.

Также в этом разделе дано определение термину «мобильность трудовых ресурсов», усовершенствовано определение термина «эффективная система стимулированию труда персонала», термина «размещения производительных сил» и термина «мотив», уточнены перечень факторов, которые влияют на формирование трудового поведения и перечень факторов, которые влияют на трудовую активность населения

Во втором разделе “Современные тенденции межрегионального перемещения трудовых ресурсов в Украине” исследовано региональные особенности состава трудовых ресурсов Украины, факторы, которые влияют на трудовую активность населения Украины, стимулирования труда как основной фактор межрегионального перемещения трудовых ресурсов в Украине. В этом разделе сформирован механизм перераспределения трудовых ресурсов с применением стимулирования труда.

Предложено применение теории игр матричного класса в смешанных стратегиях многомерного моделирования при формировании механизма перераспределения трудовых ресурсов.

Третий раздел “Формирования механизма межрегионального перераспределения трудовых ресурсов с применением стимулирования труда” посвящен формированию механизма перераспределения трудовых ресурсов на основе факторов, которые стимулируют трудовую активность населения, формированию механизма стимулирования к труду с использованием материальных и нематериальных стимулов и разработке рекомендации относительно внедрения механизма межрегионального перераспределения трудовых ресурсов с применением стимулирования труда на мигрантоориентированных предприятиях.

Основные разработки полученные в результате диссертационного исследования направлены на оптимизацию размещения трудовых ресурсов, не прямой контроль за их перемещением и их перераспределение.

Ключевые слова: размещение трудовых ресурсов, мобильность трудовых ресурсов, экономическая активность населения, стимулирования труда, регион.

ANNOTATION

Kolmakova O.M. Forming the Mechanism of Between Regions Redistribution of Labour Resources with application labour stimulation is Manuscript.

The thesis for the Degree of Candidate of Economical Sciences (Ph.D. in Economics), specialty 08.00.05 Development of Productive Forces and Regional Economy. Kharkiv National Municipal Academy, Kharkiv, 2008.

Dissertation work is devoted theoretical and practical research of placing of labour resources, optimum redistribution them between regions.

The mechanism of redistribution of labour resources is formed with application of stimulation of labour. Determination of term is given «mobility of labour resources».

Determination of term is improved «effective system to stimulation of labour of personnel», term of «placing of productive forces» and term «reason».

Specified list of factors, which influence on forming of labour conduct and list of factors which influence on labour activity of population, and also chart of conducting of estimation of worker on an enterprise.

The offered application of game of matrix class theory is in the mixed strategies of multidimensional design at forming of mechanism of redistribution of labour resources.

Basic developments are got as a result of dissertation research moving of labour resources directed on optimization, control and their redistribution is mediated.

Keywords: placing of labour resources, mobility of labour resources, economic activity of population, stimulation of labour, region.

Колмакова Олена Миколаївна

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ МІЖРЕГІОНАЛЬНОГО
ПЕРЕРОЗПОДІЛУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ
СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

АВТОРЕФЕРАТ

ДИСЕРТАЦІЇ НА ЗДОБУТТЯ НАУКОВОГО СТУПЕНЯ
кандидата економічних наук

Відповідальний за випуск

В.І. Торкатюк

Підп. до друку . .2008

Друк на ризографі

Замовл №

Формат 60x84 1/16

Умовн.- друк. арк. 0,9

Тираж 100 прим.

Папір офсетний.

Обл.-вид. арк. 1,1.

61002, м. Харків, ХНАМГ вул. Революції, 12

Центр нових інформаційних технологій

61002, м. Харків, вул. Революції, 12